

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

Кафедра «Менеджмент организации»
(наименование кафедры)

38.03.02 «Менеджмент»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Управление человеческими ресурсами»
(направленность(профиль)/специализация)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Совершенствование условий труда персонала (на примере ООО
«Артель»)

Студент Д.В. Лаврентьев

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель О.В. Толмачева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.э.н. С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« » 06 2018 г.

Тольятти 2018



Росдистант
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Лаврентьев Д.В.

Тема работы: «Совершенствование условий труда персонала (на примере ООО «Артель»)»

Научный руководитель: д.э.н. Толмачева О.В.

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала на предприятии.

Объект исследования – ООО «Артель», основным видом деятельности, является строительство жилых и нежилых зданий, ремонтные работы в сфере строительства.

Предмет исследования – условия труда персонала.

Методы исследования – тестирование, опросные методы (анкетирование), архивный метод (анализ документации), качественный и количественный анализ.

Краткие выводы по бакалаврской работе:

Условия труда – факторы трудового процесса и производственной среды, влияющие на здоровье, а также работоспособность человека в трудовом процессе.

К основным факторам, определяющим условия труда, относятся: психофизиологические, социально-психологические, санитарно-гигиенические, эстетические.

В компании ООО «Артель» большую часть работников (68%) удовлетворяют условия труда, 11% не удовлетворяют, 21% воздержались от ответа.

При исследовании условий труда на предприятии было обнаружено, что наибольшее количество рабочих мест соответствует вредному классу условий труда – 72%, из которых 56% принадлежат классу 3.1, а 16% классу 3.2. Наиболее вредными являются рабочие места электрогазосварщика, монтажника технологического оборудования, водителя и машиниста крана. К

основным вредным факторам, оказывающих негативное воздействие на условия труда, относятся шум, вибрация, запыленность воздуха рабочей зоны и тяжесть труда.

Средняя длительность одного факта утраты трудоспособности возросла, что говорит об отрицательной тенденции увеличения продолжительности одного факта утраты трудоспособности.

После проведенных опросов среди сотрудников, а также анализа производственного оснащения, были выявлены проблемные места, одними из которых являются низкие температуры в помещениях в зимний период, повышенный уровень шума, низкая освещенность.

Были разработаны мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Артель»: установка тепловых завес на ворота основного склада; закупка индивидуальных средств защиты от шума; установка дополнительного освещения на основном складе; организация ремонтной зоны для электропогрузчиков и электроштабелеров.

Общая экономическая эффективность мероприятий составит 392281,2 руб.

При реализации предложенных мероприятий по улучшению условий труда положительно изменится отношение сотрудников к рабочему месту, укрепится здоровье работников, повысится удовлетворенность сотрудников своим трудом, увеличится производительность труда

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 3.1, 3.2 могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 30 источников. Общий объем работы, без приложений, 57 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 17, рисунков – 15.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы условий труда персонала в системе управления современной организацией	7
1.1 Понятие условий труда персонала на предприятии	7
1.2 Факторы, определяющие условия труда персонала на предприятии	16
2 Анализ условий труда персонала в исследуемой организации.....	23
2.1 Анализ производственно-хозяйственной деятельности ООО «Артель» ..	23
2.2 Анализ условий труда персонала в ООО «Артель»	31
3 Разработка и обоснование мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии	41
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Артель»	41
3.2 Обоснование экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала	47
Заключение	52
Список используемой литературы	54

Введение

Актуальность темы ВКР заключается в том, что создание положительных условий труда в строительной фирме является одним из важнейших факторов, от которых зависит эффективность деятельности организации.

Создание благоприятных условий труда в строительной фирме в нынешней обстановке обладает большой практической значимостью. С помощью совершенствования условий труда, можно оптимизировать экономические показатели деятельности организации, такие как: повышение производительности труда, снижение степени заболеваемости сотрудников, что в свою очередь приведет к сокращению расходов строительного предприятия и увеличению экономических показателей деятельности. Значительная роль благоприятных условий труда обуславливается следующим: это производственная среда, в которой во время работы человека осуществляется его жизнедеятельность. В непосредственной зависимости от состояния условий труда находится степень работоспособности сотрудника, отношение к своей работе, результаты его деятельности, состояние здоровья.

Отметим, что создание благоприятных условий труда положительно сказывается на увеличении производительности персонала. Выполнение любой работы длительное время ведет к утомлению организма человека, проявляющееся в снижении его трудоспособности. Всем вышесказанным объясняется особая актуальность выбранной темы.

Вопросами разработки и изучения благоприятных условий труда персонала посвящено много исследований, в том числе таких авторов, как: И.А. Добровольская, А. П. Егоршин, А. В. Куликов, М.Н. Меренков и другие.

Целью исследования является организация мероприятий по улучшению условий труда персонала.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- рассмотреть понятие условий труда персонала на предприятии;
- изучить факторы, формирующие условия труда персонала в компании;
- провести анализ деятельности и условий труда персонала в ООО «Артель»;
- разработать мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Артель»;
- провести обоснование экономической результативности действий, направленных на совершенствование условий труда персонала.

Объектом исследования является ООО «Артель».

Предметом исследования является условия труда персонала.

В ходе написания ВКР были использованы:

- эмпирические методы: тестирование, опросные методы (анкетирование), архивный метод (анализ документации).
- методы обработки полученной информации – качественный и количественный анализ.

Информационной базой ВКР послужили национальные нормативно-правовые акты (Конституция РФ, Гражданский кодекс, законы, постановления);

- нормативно-правовые акты, годовая бухгалтерская отчетность ООО «Артель»;
- статьи и монографии ведущих отечественных и зарубежных ученых.

Практическая значимость ВКР состоит в следующем: результаты исследования можно использовать для создания благоприятных условий труда в ООО «Артель».

ВКР состоит из введения, трех разделов, заключения и списка литературы.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, формулируется цель и задачи исследования, определяется объект и предмет.

В первом разделе рассматриваются понятие условий труда персонала на предприятии, а также факторы, определяющие условия труда персонала.

Во втором разделе исследования был проведен анализ деятельности исследуемого предприятия ООО «Артель», а также анализ условий труда персонала на предприятии.

В третьем разделе проводится разработка действий по улучшению условий труда персонала, а также обоснование экономической эффективности действий по улучшению условий труда сотрудников.

В заключении подводятся итоги исследования, формулируются выводы.

1 Теоретические основы условий труда персонала в системе управления современной организацией

1.1 Понятие условий труда персонала на предприятии

В современном мире к условиям труда предъявляются различные требования в зависимости от характера трудовой деятельности работника. Если для определенных профессий, к примеру, шахтер, монтажник-высотник и т.д., должны предъявляться наиболее жесткие требования к условиям труда и технике безопасности, в связи с высоко-рисковым характером их деятельности, то к условиям труда других категорий работников предъявляются менее жесткие требования, например инженер-конструктор, секретарь и т.д., исходя из того, что характер деятельности данных лиц не являются опасным для жизни и здоровья, и более того зачастую даже от минимальных требований, как то освещенность, длительность работы с компьютером, не соблюдаются и даже зачастую об этом не знает ни работодатель ни работник. Такое небрежное отношение к вышеприведенным требованиям безопасности влияет на возможность получения и распространенность профессиональных травм заболеваний, что напрямую влияет на качество и продолжительность жизни.

Отметим, что в современных условиях появляются все больше и больше видов работ, которые не требуют от сторон трудовых отношений выдвигать какие-либо требования о безопасности условий труда. Речь идет о так называемой дистанционной работе (инженер-конструктор, юрист в строительной сфере, бухгалтер строительной компании).

Цифротизация проникает во все слои жизни населения. У людей появляется возможность работать, не выходя из своего собственного дома, отправляя, благодаря интернету, результаты труда за тысячи километров. В этих условиях именно на работнике лежит обязанность по организации

своего рабочего места таким образом, чтобы он смог эффективно и длительно выполнять свою трудовую функцию.

Согласно статье 2 Конституции РФ именно человек и его права являются высшей ценностью, а соблюдение и защита его прав – обязанность государства. Поэтому необходимо, чтобы в сети интернет на сайтах всех профильных органов, функционирование которых связано с охраной и защитой трудовой деятельности России была размещена информация о требованиях к условиям труда лиц, которые выполняют работу дистанционно, чтобы последние смогли самостоятельно организовать свое рабочее место надлежащим образом.

Благодаря прогрессу, в современной строительной области используются новейшие материалы и технологии. Многие процессы компьютеризируются и автоматизируются. Но на некоторых участках строительства возможно полное замещение труда человека. Все это диктует необходимость пересмотра требований к процессу строительства и в том числе к условиям труда работников. Даже для тех лиц, которые не были вытеснены из профессии, происходит изменение в подходе к безопасности их работы. Так, например, для лиц, работающих на высоте (промышленные альпинисты, операторы башенных кранов и т.п.) применяются более прочные современные материалы (страховочные системы, тросы, карабины и т.д.) и оборудование, значительно снижающие уровень травматизма в этой сфере.

Общая мировая тенденция – повышение ценности жизни отдельного человека. Поэтому легкомысленное отношение, пренебрежение техникой по условиям безопасности труда для любого из своих сотрудников может повлечь для работодателя негативные последствия в виде штрафов и денежных компенсаций утраты работоспособности и компенсаций вреда жизни и здоровья человека. Что в свою очередь, в связи с ростом штрафов и компенсаций, все больше влияет на эффективность деятельности организации, а при малых объемах указанной деятельности зачастую ставят под вопрос возможность существования самой организации.

Условия труда это факторы, присутствующие в рабочей деятельности сотрудников и влияющие на здоровье работников и их работоспособность.

Условия труда определяются применяемой технологией, оборудованием, обслуживанием рабочих мест (рабочих участков), системой защиты трудящихся, предметами труда, продуктами труда, факторами внешней среды, которые непосредственно зависят от состояния производственных помещений предприятия, и которые создают определенный микроклимат. Следовательно, условия труда с учетом характера выполняемых работ, являются специфичными не только для каждого участка, цеха и производства, но и для каждого отдельного рабочего места. Существует также и прочие определения такого понятия, как «условия труда» [4, с. 75].

Э.А. Арустамов в учебном пособии «Безопасность жизнедеятельности» обозначает, что условия труда непосредственно зависят от характера труда, а также от производственной обстановки [5, с. 6].

Условия труда – факторы трудового процесса и производственной среды, влияющие на здоровье, а также работоспособность человека в трудовом процессе. Понятие условий труда целесообразнее всего рассматривать в следующих аспектах.

Первый аспект – это качество производственной среды, то есть соответствие условий труда государственным санитарным правилам и нормам;

Второй аспект – это качество условий труда, т.е. степень соответствия российским и международным нормам эстетических, технических, экономических, социальных и прочих характеристик организации, оказывающих влияние на здоровье рабочих и их социальное благополучие.

Данные понятия максимально точно характеризуют понятие качества трудовой жизни; эти термины используются в зарубежной литературе при проведении анализа воздействия на работника факторов трудового процесса и производственной среды.

Условия труда – это сложное общественное явление, формирующееся в ходе труда и влияющее на работоспособность, здоровье человека, степень удовлетворенности трудом, на всестороннее развитие и уровень жизни человека как самой основной производительной силы гражданского общества.

Представленное определение представляет нам полную характеристику условий труда, а именно: сущности условий труда как объективного явления, механизма их формирования и самых ключевых направлений воздействия на работника (рис.1).



Рисунок 1 – Классификация условий труда

Такая характеристика конкретизирует такие понятия, как «условия труда» и «производственная среда», обозначающие единство 2-х сторон. С одной стороны, они являются факторами, воздействующими на развитие условий труда, однако, с другой стороны – это компоненты, которые составляют условия труда. Относительно элементов условий труда, то к ним относятся, к примеру, загазованность, температура и так далее, иными словами, все то, что оказывает непосредственное влияние на работника, на его здоровье, социальное развитие, а также его работоспособность.

А. В. Куликов считает, что охрану труда, которая является системой обеспечения здоровья и жизни рабочих в ходе осуществления трудовой деятельности, нельзя рассматривать в отрыве от социально-экономического положения предприятия, в котором они работают, поскольку она теснейшим образом связана с современным состоянием национальной экономики, ОФ, природной среды, а также уровнем лечебно-профилактического обслуживания, обеспечения средствами коллективной и индивидуальной защиты трудящихся, с научным и информационным потенциалом, качеством обучения и образования [19, с. 76].

Thomas Barnay «Health, Work and Working Conditions» указывает на то, что благоприятная рабочая среда и высокая безопасность работы приводят к улучшению состояния здоровья человека [30].

Richard Croucher and Blanca Stumbitz рассматривают критический анализ влияния условий труда на производительность сотрудников [29].

Messersmith, J.G.; Guthrie, J.P. «High performance work systems in emergent organizations: Implications, for firm performance» анализируют современные условия труда и их влияние на результаты деятельности фирмы [28].

Massey, C.; Lamm, F.; Perry, M. «Understanding the link between workplace health and safety and firm performance and productivity» рассматривают взаимосвязь между здоровьем и безопасностью на рабочем месте [27].

Lynch, L. M. «The evolving nature of high performance workplace practices in the United States» анализирует развитие представлений об эффективных условиях труда на рабочем месте в Соединенных Штатах [26].

Главные директивные документы, регламентирующие условия труда в Российской Федерации, – это Санитарные правила и нормы (СанПиН), Строительные нормы и правила (СНиП), Межгосударственные стандарты (ГОСТ), требования по соблюдению техники безопасности, требования к охране труда. В данных документах:

- устанавливаются предельно допустимые концентрации (ПДК) содержания в рабочей зоне вредных веществ;
- формулируются требования, которые предъявляются к расположению в производственных помещениях оборудования;
- даются рекомендации по обеспечению безопасности проводимых работ, исходя из особенностей используемых технологий [10, с. 67].

Исследователи выделяют ряд факторов, обуславливающих условия труда. Классификация этих факторов определяется по следующим направлениям: к первому направлению относятся факторы, базирующиеся на особенностях производства, а ко второму направлению относятся такие факторы, которые не зависят от характера производства. Последние, чаще всего, имеют естественную, экономическую, социальную либо прочую природу.

Стандартами, а именно «Гигиеническими критериями оценки и классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса. Руководство. Р 2.2.755-99» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 23.04.1999) (с изм. от 23.02.2003), устанавливаются такие гигиенические критерии, по которым осуществляется оценка условий труда.

Понятие гигиенических критериев объясняется как соответствие данных процессов труда и производственной среды действующим нормам и требованиям. Классификация условий труда по тяжести труда разработана на основании данных о расхождении фактических показателей с принятыми стандартами. На основании расхождений последствий вредных условий и принятых стандартов, выделяют допустимые, оптимальные, опасные и вредные условия труда.

Отметим, что гигиеническая классификация условий труда подразумевает их подразделение на 4 группы (рисунок 2).



Рисунок 2 – Гигиеническая классификация условий труда

Оптимальные условия труда – это такие условия, которые оказывают наиболее эффективное воздействие, как на работоспособность человека, так и на его производительность. Напряженность почти не ощущается, что положительно сказывается на результатах. Требования оптимальных условий касаются показателей микроклимата, а также процесса производства.

Допустимые условия труда: при таких условиях труда показатели вредного воздействия не превышают показателей, установленных для работников. При таких нагрузках влияние на организм не превышает норм, установленных действующим законодательством РФ, по медицинским показателям здоровью работников не наносит значительного урона. Допустимые условия труда не должны физическому состоянию человека причинять непоправимый ущерб либо оказывать влияние на способность к продолжению рода.

Вредные условия труда говорят о том, что задействованы опасные факторы, оказывающие сильное и непосредственное влияние на здоровье работников. Данные показатели выше допустимых гигиенических норм и оказывают негативное влияние на организм человека.

Опасные условия труда несут вред для здоровья и жизни работников. В ходе причинения непосредственного вреда работникам в процессе выполнения ими служебных заданий, которые предусматриваются

спецификой их работы, опасные условия труда оказывают также продолжительное влияние на их самочувствие. Нужно сказать о том, что тяжелые формы этого воздействия способны нанести значительный урон организму работников.

Производственная среда должна формироваться, исходя из особенностей технологии и различий работников организации (возраст, пол, состояние здоровья и т.д.). Разработаны системы нормативных материалов и рекомендаций различной степени обязательности и общности, они должны использоваться в процессе проектирования условий труда. В том числе, нужно учитывать следующие ограничения:

- 1) по занятости женщин в ряде производств с вредными условиями труда;
- 2) по наибольшему весу транспортируемых грузов;
- 3) по разрешенным уровням радиоактивности, запыленности, загазованности, шума, вибрации и так далее.

Статьей 212 Трудового Кодекса Российской Федерации предусматривается обеспечение нанимателем осуществления охраны и безопасных условий труда. В том числе, он должен обеспечить:

- режим труда и отдыха трудящихся согласно федеральному и региональному законодательству;
- безопасность трудящихся при использовании оборудования, здания, сооружений, при осуществлении технологических процессов, а также сырья, материалов, инструментов, применяемых в производстве;
- ознакомление с безопасными приемами и методами проведения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных приемов и методов проведения работ;
- покупку и предоставление за счет личных средств специальной обуви, специальной одежды и прочих средств индивидуальной защиты,

обезвреживающих и смывающих средств согласно установленных норм трудящимся, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, и на работах, связанных с загрязнением либо проводимых в особых температурных условиях;

- отстранение от работы сотрудников, которые не ознакомились в установленном режиме руководство по охране труда, не прошли стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, над правильностью применения трудящимися средств защиты;

- недопущение трудящихся к исполнению ими своих служебных обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- ознакомление трудящихся с установленными требованиями охраны труда;

- оповещение трудящихся об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- выработку и утверждение, исходя из мнения выборного профсоюзного либо прочего уполномоченного трудящимися органа инструкций по охране труда для сотрудников;

- комплект нормативно-правовых актов (НПА), которые включают в себя требования охраны труда, согласно специфике деятельности предприятия.

Основание тому, что условия труда, которые существуют на предприятиях, являются различными – это непостоянное совершенствование научно-технического прогресса (НТП). Наглядно это показывает ежегодный анализ современного состояния условий труда в Российской Федерации, он проводится статистическими органами на основании информации, получаемой от организаций и предприятий. Данные показывают, что в Российской Федерации за последние года существенно уменьшился интерес

к исполнению требований по условиям труда и контролю за ними. Все чаще требованиям техники безопасности и охраны труда не отвечает большое количество рабочих мест. В угольной и металлургической промышленности складывается особенно тяжелая ситуация, здесь влиянию неблагоприятных условий труда подвержено свыше 40 процентов трудящихся [15].

Проблема неблагоприятных условий труда состоит в следующем. Большинство трудящихся, которые работают в опасных и вредных условиях труда, осмысленно выбирают получение льгот и компенсаций, которые им полагаются при работе на таких условиях. Отказ работников от труда в благоприятных условиях в пользу материальной компенсации выгоден работодателю, поскольку тогда не потребуются существенные материальные вложения для улучшения условий труда работников на предприятии. Кроме того, существуют предприятия, на которых санитарные правила и нормы техники безопасности соблюдаются только «на бумаге». В силу этого необходимо внедрение максимально эффективной системы контроля над состоянием условий труда, а точнее:

- увеличение ответственности сотрудников за нарушение правил техники безопасности и запоздалое уведомление трудящихся о состоянии условий труда на предприятии;
- увеличение числа средств и материалов, которые выдаются на мероприятия по охране труда;
- увеличить популяризацию охраны труда.

Количество санитарно-гигиенических комнат, комнат приема пищи, санаторных и лечебных учреждений, мест отдыха является одним из показателей условий труда.

1.2 Факторы, определяющие условия труда персонала на предприятии

Производственная деятельность зависит во многом от условий труда. Условия труда – это среда производства какого-либо процесса, создающаяся

действиями различных факторов. От этих факторов зависит физическое и психологическое состояние здоровья работников, удовлетворенность рабочим местом и т.д.

Рассмотрим основные факторы, влияющие на условия труда (рисунок 3).



Рисунок 3 – Факторы, определяющие условия труда персонала

Социально-психологические факторы характеризуются межличностными отношениями работников, как внутри коллектива, так и с начальством. Данные факторы формируют психологический настрой трудящихся. У приведенной группы факторов нет единиц измерения, стандартов и норм. Однако социологические исследования создают фундамент для формирования их измерения и оценки.

Психофизиологические факторы называют трудовыми, поскольку объясняются характером и организацией труда. Также данные факторы называются технико-технологическими: определяются свойствами

используемой техники и технологии, автоматизацией и механизацией труда, оснащенностью рабочих мест, а также качеством сырья и материалов.

В группу психофизиологических факторов входят следующие элементы деятельности:

1) нервно-психическая нагрузка, которая связана с напряжением зрения, интеллектуальной нагрузкой и нервно-эмоциональным напряжением;

2) физическая нагрузка, представленная в виде статической и динамической работы;

3) монотонность всего трудового процесса.

Трудовой процесс делится на три класса по показателям тяжести (рисунок 4). Тяжесть труда – параметр трудового процесса, который характеризует нагрузку на организм человека.

Классификация условий труда по показателям тяжести трудового процесса		
Оптимальный: Легкая физическая нагрузка: М 15 кг Ж 5 кг	Допустимый: Средняя физическая нагрузка М 30 кг Ж 10 кг	Вредный: Тяжелый труд 1 степень: М 35 кг Ж 12 кг 2 ст М >35 кг Ж >12 кг

Рисунок 4 – Классификация условий труда по показателям тяжести трудового процесса

Санитарно-гигиенические факторы обусловлены элементами внешней производственной среды (освещенность, шум, вибрация, различные вредные излучения и прочие воздействия). Многие показатели этих факторов нормируются установленными ГОСТами, СанПиНами, оцениваются при помощи методов санитарно-гигиенических исследований.

Исследования в области труда (Вешнякова Т.С., Владимирова Л.П.) установили, что значительное воздействие на организм человека оказывают санитарно-гигиенические факторы, часть из которых негативно влияют на работника и уменьшают его трудоспособность, ухудшают общее состояние здоровья. Для создания благоприятных санитарно-гигиенических условий труда все элементы производственной среды должны систематически проверяться на соответствие нормативами приводиться в соответствие с требованиями.

Существующие санитарно-гигиенические требования разрабатываются по некоторым факторам и по большей части регулируют предельно-допустимую концентрацию вредных факторов, иными словами, уровни концентрации, при каждодневной работе в течение 40 ч в неделю не вызывающие у работников организации общих отклонений в здоровье, профессиональных заболеваний.

Эстетические факторы – это такие факторы, влияние которых способно вызывать у работника соответствующее отношение к условиям труда с позиции художественного восприятия внешней среды. Данные элементы свое применение находят в решении художественно-конструкторских качеств рабочего места, рабочей одежды, инструмента, дополнительных средств, а также в архитектурно-художественном оформлении интерьера. В современных условиях основные элементы представляют собой окраску рабочих помещений и функциональная музыка. Их применение оказывает благоприятное влияние на состояние работника и обеспечивает его работоспособность [15, с. 102].

Рассмотрим использование опыта зарубежных стран, который позволяет сделать большой шаг в качестве предоставляемых услуг. Зарубежные коллеги имеют опыт строительства зданий в рекордные сроки и без травматизма на стройплощадке. Примером может послужить здание, построенное в Китае всего за 19 дней, без сообщений о летальных исходах или несчастных случаях. Специалисты из зарубежных стран серьезно относятся к безопасности людей, а также проводят опыты и испытания оборудования, техники, для создания безопасной среды труда работникам.

В настоящее время разумно использовать для безопасности труда достижения в сферах, на первый взгляд, не связанных с производственной деятельностью. Для примера можно указать потенциальную возможность использования одежды и аксессуаров с системой airbag для лиц, работающих на высоте в строительстве.

Жилеты airbag используются в спорте, где высок риск получения травм: мотоспорт, дельтапланеризм, конный спорт и т.д. Данная одежда позволяет предотвратить травмы в первую очередь позвоночника, а также других частей тела. Эти жилеты различаются своими конструктивными особенностями, появляющимися из-за постоянных усовершенствований и проведения испытаний производителями данной продукции.

Исследования, проведенные Британской транспортной исследовательской лабораторией, показали, что жилеты улучшили защиту на 69% при ношении в сочетании со стандартным защитным жилетом и уменьшили риск переломов ребер и повреждения внутренних органов на 20%. На соревновании во Франции, состоявшемся в сентябре 2009 года, гонщик Карим Флоран Лагуаг смог уйти от падения, в котором его лошадь выпрыгнула из-за ограды, а его единственная травма вывих локтя. Подобные типы вращательных падений привели к гибели 13 гонщиков за четырехлетний период до 2010 года. В 2010 году британский гонщик Оливер Тауненд описал жилет как «самый большой шаг вперед в безопасности нашего спорта, когда-либо».

В 2013 году специальная сертификация была создана для использования жилетами с системой airbag мотоциклистами.

Итальянский гонщик мотоциклов Валентино Росси и другие ведущие конкуренты носили версию жилета, но технология все еще находится в разработке, учитывая более высокие скорости. Устройства также разрабатываются для внедорожников и гонщиков на горных велосипедах.

Так, например, японская фирма MUGENDENKO являются производителем жилета для мотоспорта HIT-AIR, которая защищает не только область шеи и позвоночника, как у других производителей, но и груди и области таза и копчика. Данный жилет является многоразовым и мультиразмерным. Однако, для срабатывания жилета необходимо прикрепить жилет к мотоциклу, в случае ДТП – чека выдергивается с усилием более 30 кг, что приводит к прокалыванию баллона CO₂, за счет которого и происходит наполнение системы всего лишь за четверть секунды.

Другой производитель – компания ALPINESTAR создал жилет, в который встроен микропроцессор, отвечающий за контроль движения человека и определяющий необходимость активизации системы безопасности жилета.

Подобные разработки могли бы стать эффективным средством защиты от получения травм при падении для лиц, работающих непосредственно при строительстве объектов. К тому же, согласно отзывам в сети интернет об использовании подобных жилетов, данная одежда является удобной и не сковывающей движения.

Выводы по 1 разделу.

В ходе исследования, проведенного в 1 разделе, было рассмотрено понятие условий труда персонала на предприятии и изучены факторы, формирующие условия труда персонала в компании.

Установлено, что условия труда – факторы трудового процесса и производственной среды, влияющие на здоровье, а также работоспособность человека в трудовом процессе.

К основным факторам, определяющим условия труда, относятся: психофизиологические, социально-психологические, санитарно-гигиенические, эстетические.

2 Анализ условий труда персонала в исследуемой организации

2.1 Анализ производственно-хозяйственной деятельности ООО «Артель»

Общество с ограниченной ответственностью «Артель» (ООО «Артель») образовано в 2007 году, юр. адрес: 300013, Тульская обл., г. Тула, ул. Радищева, д. 8, офис 211. Генеральным директором предприятия является Мальцева Ольга Анатольевна.

Сфера деятельности предприятия:

- 41.20 строительство жилых и нежилых зданий;
- 43.29 ремонтные работы в сфере строительства;
- 43.39 выполнение работ по ремонту объектов строительства.

Цели и задачи предприятия:

- обеспечение своевременного ввода в эксплуатацию новых объектов и своевременного осуществления ремонта (текущего и капитального) помещений, зданий, спортивных сооружений, также благоустройство территории;

- совершенствование планирования, повышение качества осуществления строительства, проведения ремонтов (текущего и капитального).

- экономия средств вследствие эффективного использования капитальных вложений, а также за счет снижения объемов незавершенного строительства.

- обеспечение эффективности всех проектных решений на основании активного применения прогрессивного оборудования, прогрессивных технологий, конструкций и материалов, соблюдение современных требований, предъявляемых к качеству выполняемых работ.

Рассмотрим организационную структуру ООО «Артель» (рисунок 5). Организационная структура управления ООО «Артель» является линейно-функциональной.

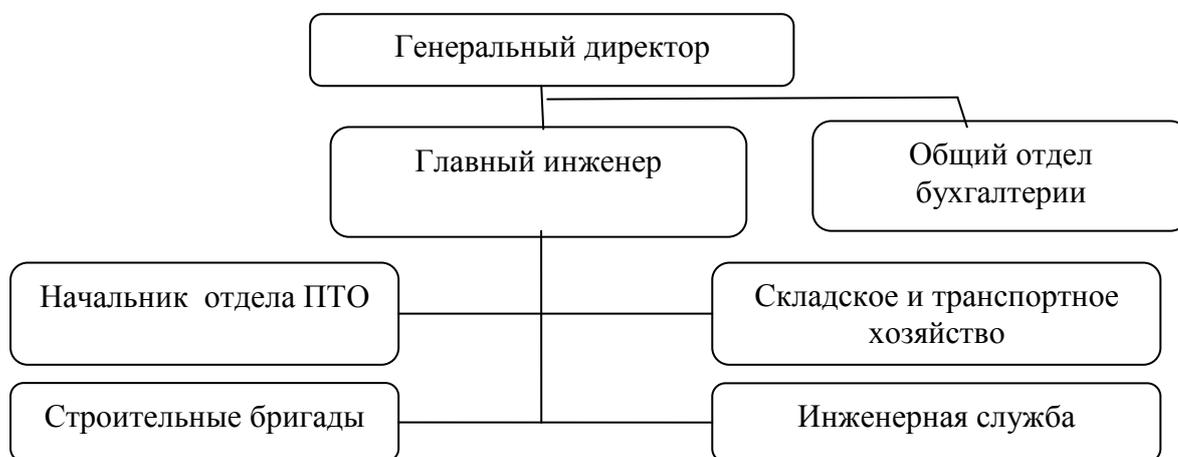


Рисунок 5 – Организационная структура управления предприятием

Организационная структура ООО «Артель» демонстрирует, что во главе предприятия находится генеральный директор, выполняющий все функции по управлению. В подчинении у директора отдел бухгалтерии и главный инженер, который непосредственно руководит всеми другими отделами.

В таблице 2.1 представлена динамика показателей, полученных в 2015-2017 ггв ООО «Артель».

Таблица 2.1 – Финансовый результат деятельности ООО «Артель»

Показатели	годы			2017 г. в % к 2015г.
	2015	2016	2017	
1. Выручка предприятия, тыс. руб.	21918	32674	37514	171,2
2. Себестоимость услуг, тыс. руб.	17540	27560	32145	183,27
3. Прибыль/убыток от продажи, тыс. руб.	4378	5114	5369	122,64
4. Прочие расходы организации, тыс. руб.	350	214	308	88,00
5. Прочие доходы организации, тыс. руб.	11	14	5	45,45

Продолжение таблицы 2.1

Показатели	годы			2017 г. в % к 2015г.
	2015	2016	2017	
6. Прибыль (убыток) доналогообложения, тыс. руб.	4039	4914	5066	125,43
7. Текущий налог на прибыль, тыс. руб.	808	983	1013	125,43
8. Чистая прибыль (+), убыток (-), тыс. руб.	3231	3931	4053	125,43
9. Уровень рентабельности производства, % (п.3/п.2×100)	24,96	18,56	16,70	66,9
10. Рентабельность число продаж (п.3/п.1×100)	19,97	15,65	14,31	71,68



Рисунок 6– Показатели деятельности ООО «Артель»

Как видно из табл.2.1 и рис. 6 выручка от реализации услуг увеличилась на 71,2%, себестоимость оказанных услуг увеличилась на 83,27%. Прибыль от продаж возросла на 25,43% и составила в 2017 году 5066 тысяч рублей, чистая прибыль предприятия составляет 4053 тысяч рублей, иными словами, по сравнению начала с 2015 г. она возросла на 25,43 процентов (рис. 7).

Однако уровень рентабельности производства и продаж сократился, что является отрицательным моментом в деятельности предприятия (рис. 8).

Как видно из табл.2.1 и рис.8 динамика рентабельности продаж имеет отрицательную тенденцию, она сократилась на 28,32% с 19,97% в 2014 году до 14,31% в 2016 году.

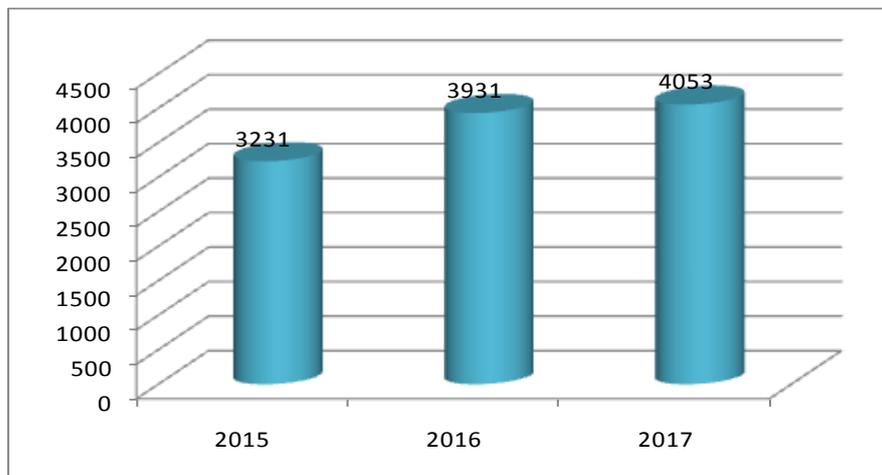


Рисунок 7– Чистая прибыль ООО «Артель»

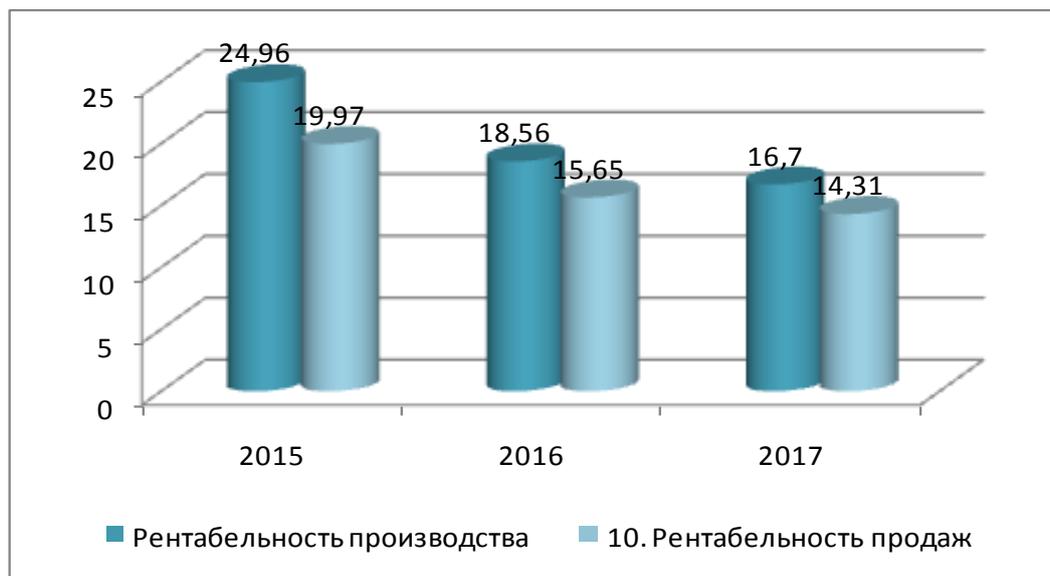


Рисунок 8– Показатели рентабельности

Рентабельность производства имеет достаточно высокое значение, однако оно уменьшается в 2017 году по сравнению с 2015, несмотря на то, что чистая прибыль увеличилась. Это объясняется тем, что себестоимость услуг растет большими темпами, нежели выручка предприятия.

Рассмотрим структуру персонала ООО «Артель» (рис. 9, 10).

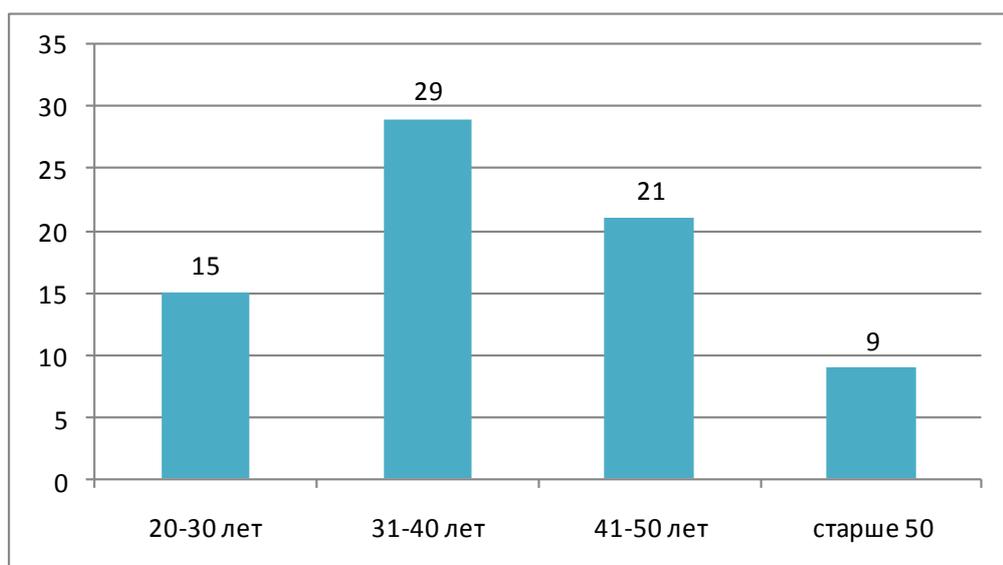


Рисунок 9 – Распределение персонала по возрасту

По возрасту персонал ООО «Артель» распределяется следующим образом: большая часть сотрудников предприятия в возрасте 31-40 лет (29 человек), 21 человек в возрасте 41-50 лет, в возрасте 20-30 лет – 15 человек и старше 50 – 9 человек.



Рисунок 10 – Распределение персонала по уровню образования

В ООО «Артель» все руководители имеют высшее образование, что составляет 25,7% (19 человек), среднее специальное образование имеют 32 сотрудника или 43,2% персонала, среднее профессиональное 23 человека (31,08%).

Проведем анализ движения персонала (Таблица 2.2)

Таблица 2.2 – Движение персонала ООО «Артель»

Показатели	2016 г.	2017 г.
Численность работников	56	74
Уволилось	14	12
Показатели	2016 г.	2017 г.
Причины увольнения:		
- недовольство заработной платой;	10	10
- отсутствие карьерного продвижения	1	1
- переход к конкурентам	-	-
- недовольство условиями работы	3	-
Принято	32	19
Коэффициент оборота	57%	25%
Коэффициент оборота по выбытию	25%	16%
Коэффициент замещения рабочей силы	2.28	1.56

Чтобы проанализировать интенсивность оборота по приему персонала будем использовать относительные показатели, а именно: коэффициенты оборота, они исчисляются следующим образом:

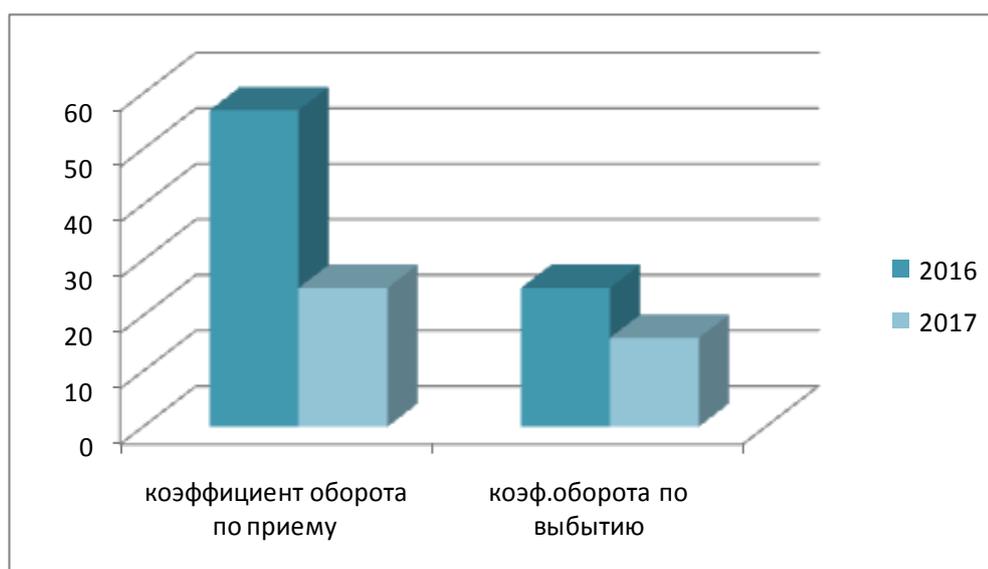


Рисунок 11 – Коэффициенты оборота и выбытия персонала

Увольнение сотрудников влечет за собой значительную потерю средств для компании. Руководству предприятия нужно обратить особое внимание на возможности статусного, финансового и карьерного роста сотрудников внутри предприятия. Следствием этого будет снижение текучести персонала, а также стабилизация кадрового потенциала.

Также для выявления слабых и сильных сторон предприятия, а также для организации направления развития и устранения проблем, обнаруженных в компании, проведен SWOT-анализ (рисунок 12).

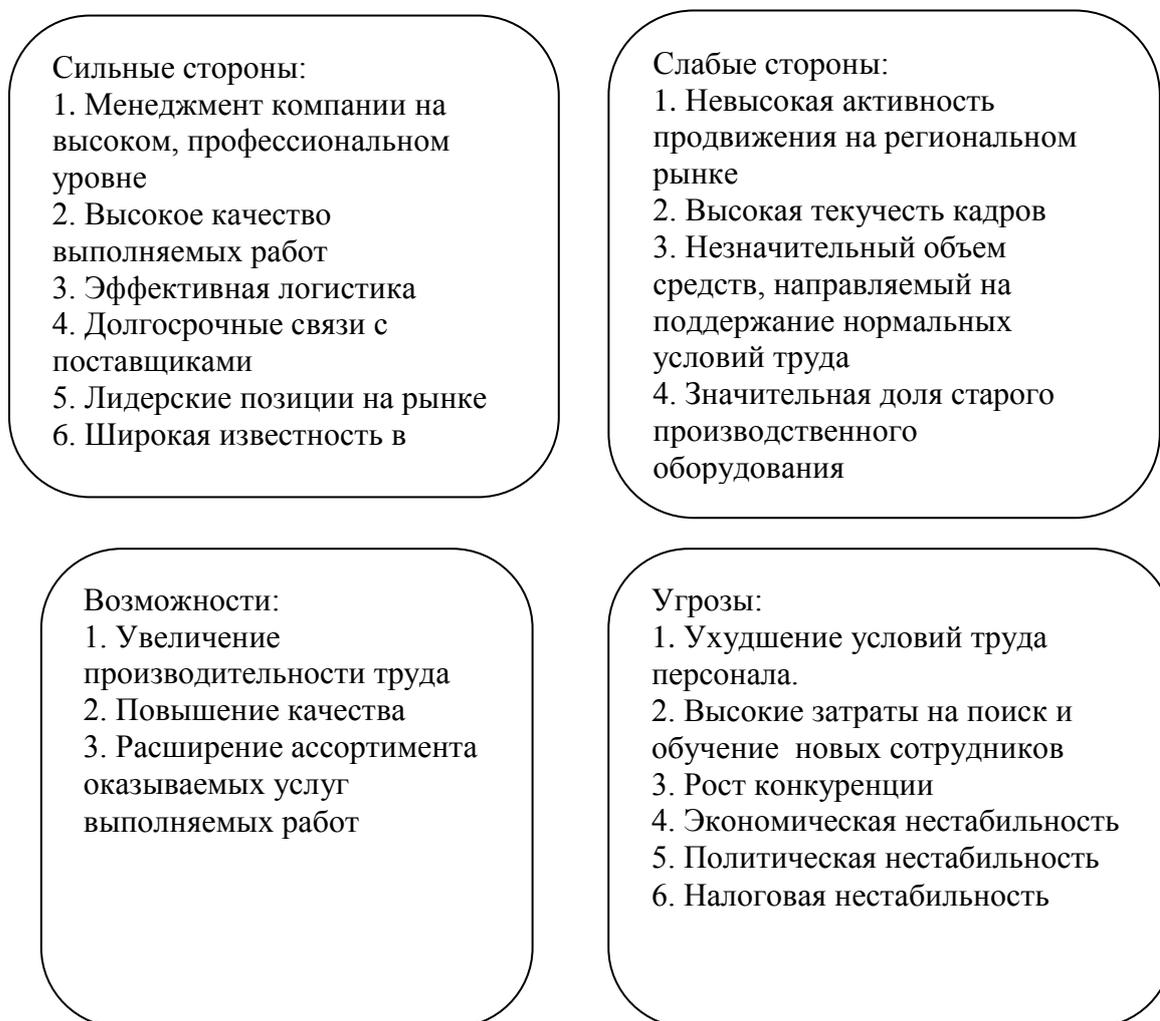


Рисунок 12 – SWOT-анализ ООО «Артель»

В таблице 2.3 представлена оценка выявленных данных в SWOT-анализе.

Таблица 2.3 – SWOT-анализ ООО «Артель»

Сильные стороны - S	Ранг	Балл	Итог	Слабые стороны - W	Ранг	Балл	Итог
1. Менеджмент компании на высоком, профессиональном уровне	0,2	5	1	1. Невысокая активность продвижения на региональном рынке	0,3	5	1,5
2. Высокое качество выполняемых работ	0,2	8	1,6	2. Высокая текучесть кадров	0,4	9	3,6
3. Эффективная логистика	0,3	7	2,1	3. Незначительный объем средств, направляемый на поддержание нормальных условий труда	0,2	4	0,8
4. Долгосрочные связи с поставщиками	0,2	6	1,2	4. Значительная доля старого производственного оборудования	0,2	5	1
5. Лидерские позиции на рынке	0,1	5	0,5				
6. Широкая известность в регионе	0,1	3	0,3				
Итого	1		6,7/5 =1,12	Итого	1		6,9/4 =1,73
Возможности - О	Ранг	Балл	Итог	Угрозы - Т	Ранг	Балл	Итог
1. Увеличение производительности труда	0,4	8	3,2	1. Ухудшение условий труда персонала.	0,1	5	0,5
2. Повышение качества выполняемых работ	0,2	3	0,6	2. Высокие затраты на поиск и обучение новых сотрудников	0,1	7	0,7
3. Расширение ассортимента оказываемых услуг	0,3	5	1,5	3. Рост конкуренции	0,3	5	1,5
				4. Экономическая нестабильность	0,2	6	1,2
				5. Политическая нестабильность	0,1	7	0,7
				6. Налоговая нестабильность	0,2	4	0,8
Итого	1		5,3/3 =1,77		1		5,4/6 =0,9

Таким образом, относительная сила С составляющих SWOT будет определена следующим образом:

$$C_s=1,12/(1,12 + 1,73 + 1,77 + 0,9)=0,203;$$

$$C_w=1,73/5,52=0,31;$$

$$C_o=1,77/5,52=0,32;$$

$$C_t=0,9/5,52=0,16.$$

Для сопоставления возможностей хозяйствующего субъекта рыночным условиям рынка используется перекрестная (видоизмененная) матрица SWOT-анализа, которая представлена в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Перекрестная матрица SWOT компании ООО «Артель»

Соотношения Признаков	Возможности: (O=1,77)	Угрозы фирмы: (T=0,9)
Сильные стороны: (S=1,12)	СИВ: 1,12*1,77=1,98 Мероприятия SO	СИУ: 1,12*0,9=1,01 Мероприятия ST
Слабые стороны: (W=1,73)	СЛИВ: 1,73*1,77=3,06 Мероприятия WO	СЛИУ: 1,73*0,9=1,557 Мероприятия WT

2.2 Анализ условий труда персонала в ООО «Артель»

С 1 января 2014 г. вступили в свою силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» и ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с введением ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В Трудовой кодекс РФ в соответствии с № 421-ФЗ был внесен ряд изменений, упраздняющих процедуру аттестации рабочих мест по условиям труда, а также вводящие процедуру проведения специальной оценки этих условий.

При устройстве на работу в ООО «Артель» будущий сотрудник должен пройти испытательный срок, который составляет от одного до трех месяцев. После испытательного срока руководством принимается решение о

пригодности работника. При положительном решении оформляется приказ о трудоустройстве нового сотрудника.

Распоряжение о трудоустройстве озвучивается сотруднику под подпись в трехдневный период.

При устройстве на работу сотрудник должен ознакомиться о внутренних распорядках предприятия. Работник нанимается на 5-дневную рабочую неделю, продолжительность труда составляет сорок часов, с перерывом на обед и двумя выходными днями, либо по согласованию сторон, но без нарушений требований трудового кодекса РФ, сменный график работы.

В случае сменного характера работы составляются графики сменности. Сотрудники поочередно меняются на смены. Стоит сказать о том, что график сменности непосредственно определяется переходом работника предприятия из одной смены в другую смену.

На непрерывных работах сотрудникам запрещается оставлять свое рабочее место до того времени, пока не придет его сменщик. В том случае, если сменщик будет отсутствовать по той или иной причине, то в данном случае работника об этом уведомляет работодатель, обязанный принять все необходимые меры по замене работника.

Отметим, что у работника есть право на перерыв для питания и отдыха, его продолжительность составляет один час. Он не включается в рабочее время. Сотрудник может использовать этот перерыв по личному усмотрению, он может на это время также и отлучиться со своего места работы.

Если при сменном графике условия работы не предоставляют возможность определить перерыв для питания и отдыха, то тогда сотруднику предоставляется возможность для приема отдыха и пищи в течение его рабочей смены.

На предприятии ООО «Артель» обязанности по организации благоприятных условий труда лежат на работодателе.

В настоящее время в рассматриваемой строительно-монтажной организации процедура специальной оценки условий труда (СОУТ) не проводилась и еще действительны результаты аттестации рабочих мест (АРМ) по условиям труда (УТ), проведенной в декабре 2013 году, в ходе которой было аттестовано 74 рабочих мест (далее РМ).

На рисунке 13 представлен анализ результатов АРМ по УТ, который показывает, что наибольшее количество РМ соответствует вредному классу условий труда – 72 %, из которых 56 % принадлежат классу 3.1, а 16 % классу 3.2. Наиболее вредными являются рабочие места электрогазосварщика, монтажника технологического оборудования, водителя и машиниста крана. К основным вредным факторам, негативно влияющим на условия труда, относятся шум, вибрация, запыленность воздуха рабочей зоны и тяжесть труда.

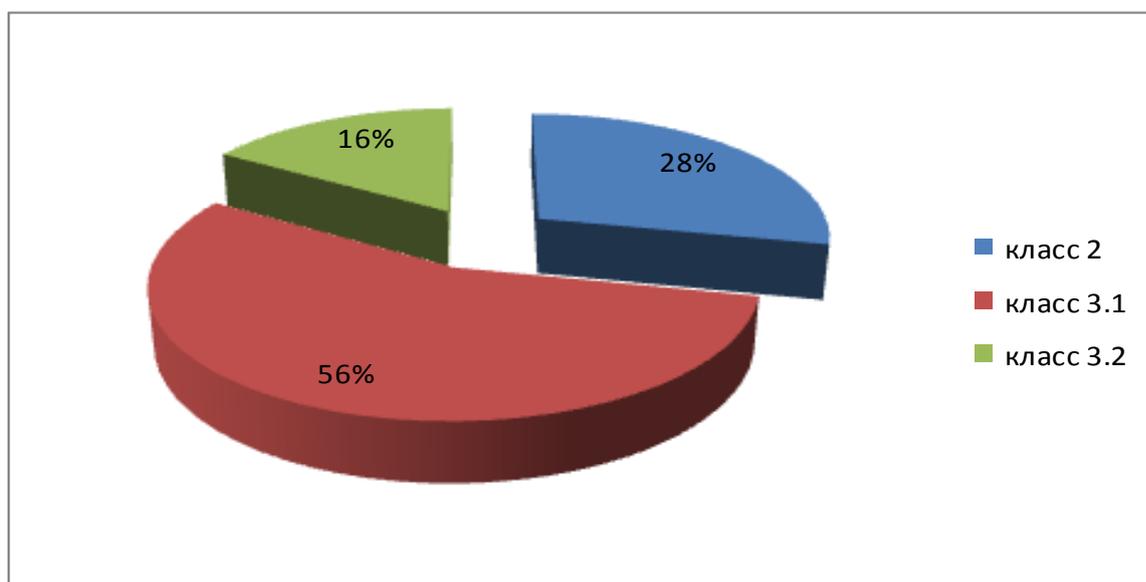


Рисунок 13– Анализ результатов АРМ по УТ

Анализ класса условий труда на рабочих местах по вредным факторам, указанных выше по некоторым категориям сотрудников представим в таблице 2.5.

Таблица 2.5– Вредные производственные факторы на рабочих местах отдельных категорий сотрудников

Рабочее место	Химический фактор	шум	Вибрация общая	Вибрация локальная	Микроклимат	Световая среда	Тяжесть труда	Напряженность труда
Водитель	-	3.1	3.1	3.1	2	2	3.1	2
Машинист крана	-	3.1	3.1	3.1	3.1	2	3.1	2
Монтажник	2	2	-	-	2	2	3.1	2
Электрогазосварщик	2	3.1	-	-	2	2	2	2

Для выявления уровня удовлетворения условиями труда на предприятии, среди всех работников производственного персонала был проведен опрос. По результатам опроса можно сделать вывод сложившейся ситуации (рисунок 14).

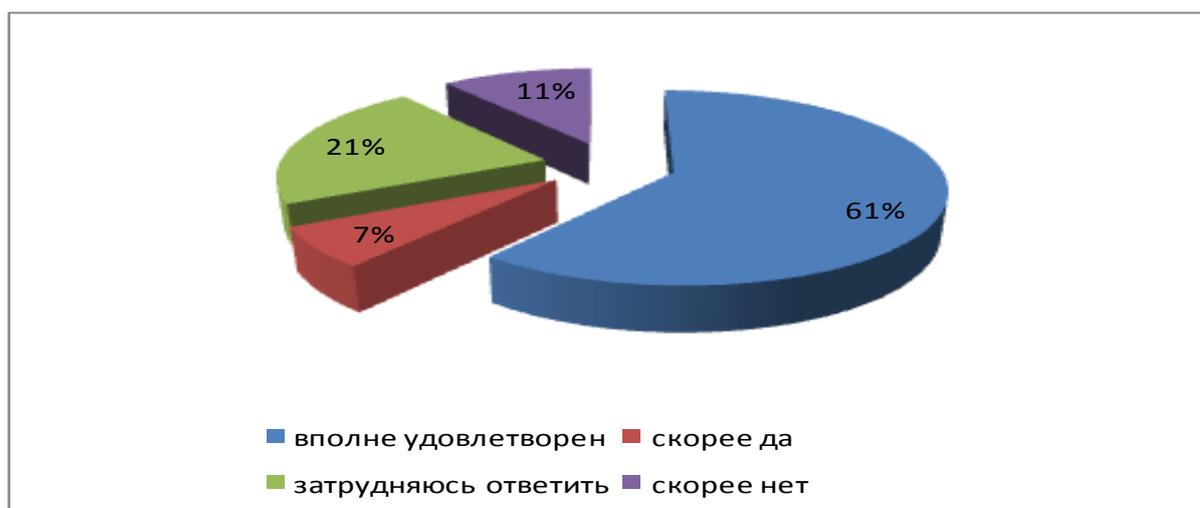


Рисунок 14– Удовлетворенность сотрудниками условиями труда ООО «Артель»

Таким образом, в компании ООО «Артель» большинство работников (68%) довольны существующими условиями труда, 11% работников не удовлетворены ими, 21% опрошенных затрудняются ответить.

Также был проведен опрос среди 50 сотрудников предприятия, непосредственно участвующих в производстве строительных работ по удовлетворенности исправностью оборудования. Результаты этого анкетирования представлены на рисунке 15.



Рисунок 15 – Степень удовлетворенности исправностью оборудования ООО «Артель»

На основе данных, предоставленных бухгалтерией ООО «Артель» проанализируем показатели заболеваемости работников за период 2016-2017 г.г. в таблице 2.6.

Таким образом, в 2017 году в отличие от прошлого года увеличилось количество случаев заболеваний работников предприятия с временной утратой трудоспособности, а также количество дней временной утраты трудоспособности – соответственно на 50% и 68,75%.

Таблица 2.6 – Показатели заболеваемости работников ООО «Артель» за 2016-2017 гг

№	Показатели	2016 г	2017 г	Относительн	Абсолютное
---	------------	--------	--------	-------------	------------

п/п				ое отклоне- ние, %	отклонение
1.	Среднесписочная численность работников, чел.	56	74	132.14	18
2.	Число случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности	12	18	150.00	6
3.	Число дней временной утраты трудоспособности	96	162	168.75	66
4.	Средняя длительность одного случая нетрудоспособности	8	9	112.50	1

Также увеличилась средняя продолжительность случая нетрудоспособности, это свидетельствует об отрицательной тенденции из-за увеличения нетрудоспособности на 1 день

Дальнейшую оценку условий труда в ООО «Артель» проведем на основании данных по условиям труда кладовщика-грузчика, работающего на складе. Состояние условий труда приведено в таблице 2.7.

Таблица 2.7– Состояние условий труда на складе

№ п/п	Наименование производственного фактора, ед. изм	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактически й уровень производственного фактора	Величина отклонения	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продолжительность воздействия (в долях)
Микроклимат						
1.	Температура воздуха, °С	19-24	Лето 17,2 Зима 5.1-7.1	17<T<19	3,1	1,0
2.	Влажность воздуха, %	15-75	20	0	2	1,0
3.	Освещение					
4.	Естественное освещение, КЕО, %	0,5	0	<0,1	3,2	0,750
5.	Освещение рабочей поверхности, лк	200	136	65	3,1	0,250
6.	Напряженность трудового процесса	Показателе й класса 3,1 и 3,2	1 показатель класса 3,1		2	1,0
7.	Тяжесть трудового процесса	Показатели 1 и 2 класса	1 показатель класса 3, 2		3,2	1,0

Можно сказать, что большая часть факторов условий труда находится не ниже оптимального уровня. Требованиям СанПин 2.2.4.548-96 не соответствуют нормы микроклимата в рабочей зоне кладовщика – грузчика.

Условия труда на анализируемом рабочем месте согласно Р 2.2.2006-05 являются вредными (класс 3,1).

Температура воздуха в летний период достигает $+17,2^{\circ}\text{C}$, а это на $1,8^{\circ}\text{C}$ ниже допустимого значения. Расхождение в зимний период достигает большего значения (минус $5.1-7.1^{\circ}\text{C}$), это ведет к росту степени острых респираторных заболеваний. В связи с этим указанному фактору следует отдать большое внимание, поскольку он является опасным, степень ОРЗ в холодный период времени может оказаться существенно выше. Главная причина происхождения ОРЗ состоит в следующем: дискомфортные условия в производственных помещениях хозяйствующего субъекта и непригодная им одежда. Причина простудных заболеваний, как считают специалисты, заключается в большом влиянии холода на организм человека и в долговременном остужения кожи человека.

Улучшение санитарно-гигиенических условий в производственных помещениях – это средство профилактики возникновения простудных заболеваний. Влажность атмосферного воздуха – 20%, что является допустимым.

На складе предприятия отсутствует естественное освещение. Использование искусственного освещения в производственных помещений является возможным лишь в качестве исключения. Нужно учитывать, что естественное освещение непосредственным образом активизирует функционирование человеческого организма. Естественное освещение создает ощущение прямой взаимосвязи человека с окружающей средой, обеспечивает гарантию равномерного освещения помещений предприятия. Поэтому нормы естественного освещения в рабочей зоне кладовщика-грузчика не отвечают требованиям СНиП 23-05-95.

Условия труда на этом рабочем месте, согласно Р 2.2.2006-05, являются вредными (класс 3,2).

Аттестация рабочих мест в соответствии с установленными документами проводится 1 раз в 5 лет. Ее проводит специальная комиссия. В

ее состав входят главные эксперты компании, работники кадровых служб, медицинские работники, а также работни охраны труда.

Санитарно-гигиенические факторы производственной среды хозяйствующего субъекта, напряженности и тяжести всего в целом трудового процесса анализируются за счет проведения инструментальных замеров, лабораторных исследований расчетов.

Соответствующими протоколами оформляются результаты инструментальных замеров конкретных параметров опасных и вредных факторов производственной среды предприятия. Они фиксируются в картах аттестации условий труда в рабочей зоне.

Рассмотрим фактическое состояние условий труда в рабочей зоне.

В основном условия труда удовлетворяют требованиям по нормам.

Нормы микроклимата в рабочей зоне кладовщика-грузчика предусмотренным СанПин 2.2.4.548-96 требованиям не соответствуют.

Электроштабелеры и электропогрузчик в период простоев либо по мере окончания производственного задания устанавливаются в гараж.

На предприятии нет отдельного помещения для проведения ремонтных работ и для обслуживания электроштабелеров и электропогрузчиков.

Выводы по 2 разделу:

Исследование проводилось в компании ООО «Артель», которое выполняет ремонтные работы в сфере строительства. Анализ финансово-хозяйственной деятельности выявил, что выручка от реализации услуг увеличилась на 71,25%, чистая прибыль предприятия возросла и составила 4053 тысяч рублей.

В ООО «Артель» все руководители имеют высшее образование, что составляет 25,7% (19 человек), среднее специальное образование имеют 32 сотрудника или 43,2% персонала, среднее профессиональное 23 человека (31,08%).

При исследовании условий труда на предприятии было обнаружено, что наибольшее количество рабочих мест соответствует вредному классу условий труда – 72%, из которых 56% принадлежат классу 3.1, а 16% классу 3.2. Наиболее вредными являются рабочие места электрогазосварщика, монтажника технологического оборудования, водителя и машиниста крана. К основным вредным факторам, оказывающих негативное воздействие на условия труда, относятся шум, вибрация, запыленность воздуха рабочей зоны и тяжесть труда.

В компании ООО «Артель» большую часть работников (68%) удовлетворяют условия труда, 11% не удовлетворяют, 21% воздержались от ответа.

При анализе заболеваемости сотрудников, был сделан вывод, что по сравнению с предыдущим годом увеличилось количество случаев заболеваний, а также количество дней временной утраты трудоспособности - соответственно на 50% и 68,75%.

Средняя длительность одного факта утраты трудоспособности возросла на 12,5%, что говорит об отрицательной тенденции увеличения продолжительности одного факта утраты трудоспособности.

В таблице 2.8 представлены проблемы и пути их решения.

Таблица 2.8 – Проблемы и пути их решения

Проблемы	Причины проблем	Мероприятия
1. заболеваемость работников с временной утратой трудоспособности;	1. рост ОРЗ из-за дискомфортных условий и непригодной одежды для них;	1. установка тепловых завес;
2. высокий уровень шума на рабочем месте	2. использование в работе спец. инструментов и оборудования	2. закупка индивидуальных средств защиты
3. недостаточное освещение на складе;	3. отсутствие необходимого количества и мощности осветительных приборов;	3. установка дополнительного освещения;
4. отсутствие ремонтной зоны для электрогрузчиков и электроштабелеров	4. отсутствие оборудования для ремонта	4. организация ремонтной зоны, снабженной необходимым оборудованием для проведения ремонта

3 раздел ВКР посвящен разработке и обоснованию намеченных мероприятий.

3 Разработка и обоснование мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Артель»

Создание благоприятных условий труда, обеспечивают сохранение здоровья работников, способствуют совершенствованию их трудовых навыков и умений, а с другой стороны способствуют росту производительности труда, повышению работоспособности, снижению текучести персонала, а также улучшению производственной дисциплины.

Комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Артель» состоит из элементов:

1. Монтаж тепловых завес на двух отгрузочных воротах склада предприятия.

Планируемые улучшения:

- устранение сквозняков в зимний период времени, потоков холодного воздуха;

- повышение температуры воздуха на складе предприятия;

- устранение ОРЗ.

2. Приобретение индивидуальных средств защиты от шума.

С учетом специфики работы ООО «Артель» и отсутствия постоянного рабочего места по некоторым профессиям (водитель, машинист крана, электрогазосварщик), защита от шума будет осуществляться применением современных средств индивидуальной защиты органов слуха и соблюдением рационально режима труда и отдыха.

3. Установка на основном складе предприятия дополнительного освещения.

Планируемые улучшения:

- рост продуктивности труда;

- уменьшение количества травм персонала предприятия;
- уменьшение напряжения глаз в процессе трудовой деятельности.

4. Создание зоны ремонта для электроштабелеров и электропогрузчиков, для обслуживания техники и проведения ремонта.

Планируемые улучшения:

- уменьшение времени ремонта техники;
- централизованность ремонта техники;
- освобождение проходов.

Основное звено эффективности мероприятий по организации труда – это формирование благоприятных условий труда.

Рассмотрим предложенные мероприятия подробнее.

1. Монтаж тепловых завес на ворота предприятия.

Чтобы защитить производственный склад необходимо установить сверху ворот тепловую завесу. Работа данного оборудования заключается в разделении холодного воздуха с улицы и теплого воздуха помещения, также для обогрева воздуха при падении температуры в зимний период. Тепловая завеса представляет собой блок, внутри которого установлен тэн, нагревающий воздух. С помощью вентилятора происходит принудительное перемещение воздушных масс. Ребристая поверхность сторон данного оборудования также способствует эффективной работе, помогает справляться с предъявляемыми требованиями.

С такими требованиями подходящим оборудованием является тепловая завеса Ballu ВНС -9 TR.

Благодаря установленному такому оборудованию на складе будет всегда комфортные условия работы

Таблица 3.1 – Затраты на «Монтаж тепловых завес на ворота предприятия»

№п\п	Наименование	Сумма
1	Закупка	40000
2	Установка	10000
	Итого	50000

2. Закупка индивидуальных средств защиты от шума.

ООО «Артель» предлагается закупить Наушники 3М™ Peltor™ X5A со стандартным оголовьем (X5A). Благодаря данным наушникам происходит снижение шума на 37 Дб. Наушники соответствуют стандарту безопасности: ТР ТС 019/2011, ГОСТ Р 12.4.255-2011.

Таблица 3.2 – Затраты на закупку индивидуальных средств защиты от шума

№п\п	Наименование	Сумма
1	Закупка наушников	63000
2	Доставка	1000
	Итого	64000

3. Установка на основном складе предприятия дополнительного освещения.

Плохое освещение на основном складе предприятия ведет к быстрому уставанию глаз, утомлению рабочих, и как результат вызывает недомогание, и приводит к травмам. В ходе погрузочно-разгрузочных работ в условиях плохого освещения травмы являются неизбежными, поскольку на предприятии систематически ведутся погрузочно-разгрузочные работы. Вместе с тем в зоне склада осуществляется движение транспортных средств и в случае плохой освещенности территории возможны наезд и столкновения с работниками.

Таблица 3.3 – Затраты на установку на основном складе предприятия дополнительного освещения

№п\п	Наименование	сумма
1	Люминесцентные потолочные светильники, 18 шт	$1100 \times 18 = 19\ 800$
2	Люминесцентные лампы, 9 шт	$300 \times 9 = 2\ 700$
3	Уличные светодиодные светильники, 3 шт	$4900 \times 3 = 14\ 700$
4	Установка	7 800
	Итого	45 000

4. Создание зоны ремонта для электроштабелеров и электропогрузчиков

Особую значимость ОФ составляет оборудование на производстве предприятия. Увеличение сроков эксплуатации оборудования и оптимальное его использование – это одно из главных условий повышения уровня эффективности на производстве. Заметим, что обслуживание электропогрузчиков и электроштабелеров осуществляется в соответствии с правилами безопасности технического обслуживания и обслуживания электроустановок. Осуществление работ по ремонту указанной техники можно подразделить на следующие этапы:

Первый этап – выполнение диагностики в тех целях, чтобы выявить поломки и дефекты;

Второй этап – определение объема работ, запасных частей, требующихся для ремонта оборудования;

Третий этап - проведение ремонтных работ.

Для проведения ремонтных работ электроштабелеров и электропогрузчиков необходимо будет специализированное оборудование, масло, а также разные слесарные инструменты.

Таблица 3.4–Затраты на создание зоны ремонта для электроштабелеров и электропогрузчиков

№п\п	Наименование	Сумма
1	Оборудование	211500
2	Доставка	4000
3	Установка	7500
4	Слесарные инструменты	22000
5	Масла	5500
	Итого	250500

В целях четкого проведения всех запланированных мероприятий целесообразно составить календарный план работ по созданию благоприятных условий труда с указанием ответственного за исполнение (таблица 3.5).

Таблица 3.5–Календарный план работ по созданию благоприятных условий труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Длительность мероприятия, в днях	Дата Начала мероприятия	Дата Окончания мероприятия	Ответственный за исполнение
1.	Начало	17	15.02.2018	02.03.2018	Директор ООО «Артель», главный инженер, специалист по снабжению
2.	Разработка мероприятий	27	03.03.2018	30.03.2018	Главный бухгалтер, главный инженер, специалист по снабжению
3.	Утверждение мероприятий	5	30.03.2018	04.04.2018	Директор ООО «Артель», главный бухгалтер, главный инженер, специалист по снабжению
6.	Закупка тепловой завесы	10	05.04.2018	15.04.2018	Главный бухгалтер, главный инженер
7	Закупка наушников	5	16.04.208	20.04.2018	Главный бухгалтер, главный инженер
8.	Закупка ламп	5	21.04.2018	25.04.2018	Главный бухгалтер, главный инженер
9.	Организация ремонтной зоны	15	26.04.2018	11.05.2016	Главный бухгалтер, главный инженер
10.	Завершение	5	12.05.2018	16.05.2018	Директор ООО «Артель», главный бухгалтер, главный инженер, специалист по снабжению
11.	Итого	89	15.02.2018	16.05.2018	

Таким образом, длительность по календарному плану проведения данных мероприятий составляет 6,5 месяцев.

В таблице 3.6 представлена управленческая матрица, в которой определены ответственные за мероприятия для осуществления контроля за исполнением намеченных мероприятий.

Таблица 3.6–Ответственные за мероприятия по созданию благоприятных условий труда

	Этап	Директор ООО «Артель»	Главный инженер	Специалист по снабжению	Главный бухгалтер
1.	Начало	З	С	И	З
2.	Разработка мероприятий	У	О	И	И
3.	Закупка наушников	У	З	-	О
4.	Закупка тепловой завесы	У	З	-	О
5.	Закупка ламп	У	З	И	О
6.	Организация ремонтной зоны	У	З	И	О
7.	Завершение	У	О	И	И

В таблице представлены ответственные лица за мероприятия по созданию благоприятных условий труда: генеральный директор, главный инженер, главный бухгалтер, специалист по снабжению.

Условные обозначения:

О – ответственный исполнитель;

И – исполнитель мероприятий;

С – согласование мероприятий;

У – утверждение мероприятий;

З – знакомится с планом или получает своевременные сведения о проведении мероприятий на конкретном этапе.

Рекомендуемые мероприятия позволяют предприятию при создании благоприятных условий труда, не только снизить прежний уровень расходов, но также и существенно повысить эффективность деятельности в этом направлении, рекомендуемое устранение выявленных недостатков, даст возможность полностью сбалансировать интересы работников и предприятия.

3.2 Обоснование экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала

Представим совокупные планируемые затраты на мероприятия в табл.3.7.

Таблица 3.7 – Сводная таблица затрат на мероприятия по созданию благоприятных условий труда

Разработанное мероприятие	Количество	Сумма
1. Установка тепловой завесы	2	50000
2. Замена освещения	Люминесцентные потолочные светильники -18 шт., люминесцентные лампы - 9 шт., уличные светодиодные светильники -3шт.	45 000
3. Закупка наушников	20	64000
4. Организация ремонтной зоны (инструменты для ремонта)	Специальное оборудование для ремонта, слесарные инструменты, масла	250500
Итого		409 500

В целях реализации вышеназванных мероприятий планируется осуществление затрат на сумму 409 500 руб.

Рассчитаем социально-экономическую эффективность внедрения мероприятий по созданию благоприятных условий труда в ООО «Артель».

Согласно данным статистики компании, нарушающие требования охраны труда из-за повышенного уровня заболеваемости персонала, вынуждены содержать на 15-20% больше сотрудников, чем заботящиеся об условиях труда предприятия. Увеличение уровня заболеваемости на предприятии влечет необходимость повышения содержания работников на 15-20%. Как следствие, у компании увеличиваются расходы на содержание работников, в том числе и из-за текучести кадров, а также из-за неудовлетворительных условий труда. Это повышает траты на дополнительное обучение вновь устраивающихся работников. Также

согласно статистике, из общего количества работников, уволившихся по личному желанию, порядка 21% - это лица, которых не устраивали условия труда (монотонность работы, неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия, тяжелый физический труд, ухудшение здоровья и так далее). Текучесть персонала наносит большой ущерб организациям, поскольку увольняющиеся определенный период трудятся со сниженной производительностью, а новым рабочим, которые устраиваются вместо них, требуется адаптация и производственное обучение.

Рассчитаем эффективность каждого мероприятия:

По данным кадровой службы был рассчитан коэффициент абсентеизма по болезни в среднем в год (отношение числа дней невыхода на работу к общему числу рабочих дней в течение года).

$$\text{Кабс./б.} = 58/250 = 0,232 \times 100\% = 23,2\%.$$

В среднем в год это высокий процент пропуска работы. Можно предположить, что обнаруженные недостатки – это одна из главных причин выхода работников на больничный.

Предположим, что установка тепловой завесы позволит снизить коэффициент абсентеизма на 3% и составит:

$$\text{Кабс./б.} = 23,2\% - 3\% = 20,2\%.$$

Эффективность от внедрения мероприятий представим в таблице 3.8.

Из таблицы видно, что рентабельности внедряемых мероприятий равна 816%.

Срок окупаемости мероприятий составит 0,12 года.

Целесообразно также рассмотреть социальную эффективность предложенных нами мероприятий. Позитивными изменениями являются:

- положительное отношение сотрудников к предприятию;
- сохранение жизни и состояния здоровья сотрудников;
- формирование ощущения причастности сотрудника к предприятию;
- удовлетворенность персонала своим трудом;

- благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе.

Таблица 3.8– Эффективность от внедрения мероприятий

	Установка тепловых завес	Закупка индивидуальных средств защиты от шума	Установка дополнительного освещения	Организация ремонтной зоны	Реализация всех мероприятий
1. Выручка от реализации за последний период, тыс.руб.	37514	37514	37514	37514	37514
2. Планируемый прирост выручки от реализации вследствие реализации предложенной программы, %	10	10	10	10	10
3. Планируемый показатель выручки от реализации после реализации мероприятий и только под их влиянием, тыс.руб. (п.1 +(п.1×п.2/100)	41265,4	41265,4	41265,4	41265,4	41265,4
4. Затраты на реализацию мероприятий, тыс.руб.	50	64	45	250,5	409,5
5. Экономический эффект от внедрения мероприятий, тыс.руб. (п.3-п.4-п.1)	3701,4	3687,4	3706,4	3500,9	3341,9
6. Рентабельности предлагаемых мероприятий, % (п.5/п.4×100%)	7403	5762	8236	1398	816
7. Срок окупаемости, год (п.4/п.5)	0,02	0,02	0,01	0,07	0,12

Выводы по 3 разделу.

Для сохранения здоровья сотрудников, а также повышения производительности труда, принято решение о выявлении проблем, связанных с организацией условий труда.

После проведенных опросов среди сотрудников, а также анализа производственного оснащения, были выявлены проблемные места, одними из которых являются низкие температуры в помещениях в зимний период, повышенный уровень шума, низкая освещенность.

В ходе исследования были поставлены задачи:

- разработать мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Артель»;
- провести обоснование экономической результативности действий, направленных на совершенствование условий труда персонала.

Были разработаны мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в ООО «Артель»:

1. Установка тепловых завес на ворота основного склада.

Установка завес необходима для осуществления защиты склада предприятия от охлаждения, а также для отсечения в зимний период времени холодного воздуха. Стоимость тепловых завес вместе с установкой составляет 50000рублей.

2. Закупка индивидуальных средств защиты от шума.

Стоимость индивидуальных средств защиты от шума вместе с доставкой составляет 64000рублей.

3. Установка дополнительного освещения на основном складе.

Стоимость установки дополнительного освещения и самого оборудования (потолочные светильники, лампы, уличные светильники) составляет 45000 рублей

4. Организация ремонтной зоны для электропогрузчиков и электроштабелеров.

Затраты на создание зоны ремонта для электроштабелеров и электропогрузчиков составляет 250500рублей.

Для соблюдения выполнения мероприятий по созданию благоприятных условий труда составлен календарный план работ с назначением ответственного за исполнение.

Проведено обоснование экономической результативности действий, направленных на совершенствование условий труда персонала.

Экономический эффект от внедрения мероприятий равен 3341,9 тыс. рублей; рентабельность мероприятий составит 816%; срок окупаемости 0,12 лет.

При реализации предложенных мероприятий по улучшению условий труда положительно изменится отношение сотрудников к рабочему месту, укрепится здоровье работников, повысится удовлетворенность сотрудников своим трудом, увеличится производительность труда

Заключение

Условия труда - это совокупность факторов производственной среды, которые влияют на функциональное состояние организма работников организации, на их здоровье и работоспособность в трудовом процессе.

Гигиеническая классификация условий труда подразумевает их подразделение на 4 группы: оптимальные, допустимые, вредные, опасные условия труда.

К основным факторам, определяющим условия труда, относятся: психофизиологические, социально-психологические, санитарно-гигиенические, эстетические.

Исследование проходило на базе ООО «Артель», которое выполняет ремонтные работы в сфере строительства.

При рассмотрении структуры персонала, было выявлено, что в ООО «Артель» все руководители имеют высшее образование, что составляет 25,7% (19 человек), среднее специальное образование имеют 32 сотрудника или 43,2% персонала, среднее профессиональное 23 человека (31,08%).

Анализ условий труда на предприятии было выявлено, что наибольшее количество РМ соответствует вредному классу условий труда – 72%, из которых 56 % принадлежат классу 3.1, а 16 % классу 3.2. Наиболее вредными являются рабочие места электрогазосварщика, монтажника технологического оборудования, водителя и машиниста крана. К основным вредным факторам, негативно влияющим на условия труда, относятся шум, вибрация, запыленность воздуха рабочей зоны и тяжесть труда.

В компании ООО «Артель» большая часть работников (68%) удовлетворена условиями труда, 11% – не удовлетворены, 21% – воздержались от ответа.

По сравнению с предыдущим годом увеличилось количество случаев заболеваний с временной нетрудоспособностью, а также количество дней

временной утраты трудоспособности – соответственно на 50 процентов и 68,75 процентов.

Средняя длительность одного факта утраты трудоспособности повысилась на 12,5%, что говорит об отрицательной тенденции увеличения длительности одного случая нетрудоспособности.

Таким образом, выявлены следующие проблемы:

1. высокая заболеваемость работников с временной утратой трудоспособности;
2. высокий уровень шума на рабочем месте;
3. недостаточное освещение на складе;
4. отсутствие ремонтной зоны для электропогрузчиков и электроштабелеров.

Во время выполнения работы были предложены следующие мероприятия по совершенствованию условия труда персонала в ООО «Артель»:

1. установка тепловых завес на ворота основного склада;
2. закупка индивидуальных средств защиты от шума;
3. установка дополнительного освещения на основном складе;
4. организация ремонтной зоны для электропогрузчиков и электроштабелеров, снабженной необходимым оборудованием.

Общая экономическая эффективность мероприятий составит 392281,2 руб.

Предположительно разработанные мероприятия приведут к повышению эффективности работы предприятия за счет улучшения условий труда в ООО «Артель».

Список используемой литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда [Текст] : учебник для ВУЗов / В. В Адамчук, О. В Ромашов, М. Е Сорокина. – 3-е изд., – Москва: ЮНИТИ, 2015. – 407 с.
2. Андреева В.И. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей // Справочник кадровика. - 2015. N 6
3. Андреева, Н. Н. Психология труда [Текст] : учебник / Н. Н. Андреев а. – Москва: Юрайт, 2014. – 156 с.
4. Анисимов А.Л. Коллективный договор и его содержание // Социальная политика и социальное партнерство. - 2017. N 6.
5. Арустамов, Э. А. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебное пособие / Э. А. Арустамов - Москва: Дашков и К, 2013. - 452 с.
6. Бакаева, Т. Н. Безопасность жизнедеятельности. Часть II: Безопасность в условиях производства [Текст]: учебное пособие / Т. Н. Бакаева. – Москва: ФАИР - ПРЕСС, 2017. – 155 с.
7. Басконов, В. В. Экономика предприятий торговли и сферы услуг [Текст] : учебное пособие / В. В. Басконов. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 416 с.
8. Бланк, И. А. Управление торговым предприятием [Текст] : учебник – И. А. Бланк; Украинско – финский институт менеджмента и бизнеса. – Киев: Украинско – финский институт менеджмента и бизнеса, 2014. – 501 с.
9. Вешнякова, Т. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях сферы обслуживания [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Т.С. Вешнякова. – Москва: «Академия», 2016. – 224 с.
10. Владимирова, Л. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) [Текст] : учебник – Л. П. Владимирова. – Москва: Издательско – торговая корпорация « Дашков и К », 2015. – 347 с.

11. Волгин, Н. А. Экономика труда: социально-трудовые отношения [Текст] : учебное пособие / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. – Москва: «Экзамен», 2013. – 736 с.
12. Волков, О. И. Экономика предприятия [Текст] : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 280 с.
13. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст] : учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. – 5-е изд., доп. – Москва: Норма, 2013. – 416 с.
14. Денисова Е. И. Совершенствование условий труда персонала организации // Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 704-708. — URL <https://moluch.ru/archive/115/31084/> (дата обращения: 26.02.2018).
15. Добровольская, И. А. Основные процедуры и порядок проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) [Текст] / И. А. Добровольская // Журнал «Справочник специалиста по охране труда», 2015. - № 2. - С. 4-10.
16. Добротворский, И. Л. Управление персоналом: Эффективные технологии [Текст]: учебное пособие / И. Л. Добротворский. – Москва, 2014. – 496 с.
17. Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник для ВУЗов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Нижний Новгород: НИМБ, 2013. – 720 с.
18. Елизаров, Ю. Ф. Экономика труда [Текст] : учебник для вузов / Ю. Ф. Елизаров. – Москва: «Экзамен», 2013. – 496 с.
19. Куликов, А.В. Экспертиза качества специальной оценки условий труда: как работает механизм [Текст] / А. В. Куликов // Практический журнал по охране труда работников, 2015. - № 3. - С. 21-26.
20. Маренков, Н. Л. Управление трудовыми ресурсами [Текст] : учеб.-метод. пособие / Н. Л. Маренков, Е. А. Алимарина; Московский экономико-финансовый институт. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2007. – 448 с.
21. Михайлов, А. И. Условия труда как элемент качества трудовой жизни [Текст] / А. И. Михайлов // Человек и труд, 2014. - № 2. - С. 84-86.

22. Музыченко, В. В. Управление персоналом [Текст] : учебник для студ. высш. учеб.заведений / В. В. Музыченко. – Москва: «Академия», 2013. – 528 с.
23. Сорокин, Ю.И. Экономически заинтересовать работодателя в улучшении условий труда [Текст] / Ю. И. Сорокин // Человек и труд, 2013. - № 8. - С. 4-9.
24. Туровец О.Г., Родионов В. Б. Бухалков М.И. и др. Организация производства и управление предприятием: учебник / Под ред. О.Е Туровца. — 2-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2009. —. 544 с
25. Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ
26. Lynch, L. M. 2012. “The evolving nature of high performance workplace practices in the United States”, in A. Bryson (ed.): Advances in the economic analysis of participatory and labor-managed firms, Vol. 13 (Emerald Publishing), pp.207–235.
27. Massey, C.; Lamm, F.; Perry, M. 2006. Understanding the link between workplace health and safety and firm performance and productivity, prepared for New Zealand Department of Labour (Massey University, New Zealand Centre for Small and Medium Enterprise Research)
28. Messersmith, J. G.; Guthrie, J. P. “High performance work systems in emergent organizations: Implications, for firm performance”, in Human Resource Management, 2010 Vol. 49, No. 2, pp.241–264.
29. Richard Croucher, Blanca Stumbitz Can Better Working Conditions Improve the Performance of SMEs? // <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl>
30. Thomas Barnay «Health, Work and Working Conditions», 2016